



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

University of Lapland



This is a self-archived version of an original article. This version usually differs somewhat from the publisher's final version, if the self-archived version is the accepted author manuscript.

Sukupuolten työnjako - toistoja, valintoja ja rakenteita

Kari-Björkbacka, Irmeli

Published in:

Lapin Letka hanke, Lapinletka.fi

Julkaistu: 01.01.2012

Document Version

Julkaistu PDF-muodossa, tunnetaan myös nimellä tietueversio

Citation for pulished version (APA):

Kari-Björkbacka, I. (2012). Sukupuolten työnjako - toistoja, valintoja ja rakenteita. teoksessa *Lapin Letka hanke, Lapinletka.fi*

Sukupuolten työnjako – toistoja, valintoja ja rakenteita

Irmeli Kari-Björkbacka



Sisällys

1. Johdanto	2
2. Naisten ja miesten työt ja työttömyys Lapissa	6
3. Työvoimapolitiikan keinot	9
4. Työvoimakoulutuksen sukupuolivaikutukset	16
5. Alueelliset keinot	18
6. Pohdinta	19
Kirjallisuus	21

Johdanto

Lapin Letka on sukupuolten tasa-arvoa koulutuksessa ja työelämässä edistävä hanke, jota hallinnoi Lapin ammattiopisto. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja rahoittajaviranomaisena toimii Lapin ELY-keskus. Hankkeen toiminta-alue on Lappi ja toteutusaika 1.3.2008-31.12.2013. Lapin yliopisto on hankkeen yksi kahdeksasta toteuttajasta. Yliopiston tehtävänä hankkeessa on tutkimuksen keinoin pureutua ja tunnistaa rakenteellisia, valtaan ja hallintaan liittyviä tekijöitä, jotka ylläpitävät ja tuottavat sukupuolten välistä hierarkiaa työssä ja alueella. Lapin Letka on osa valtakunnallista tasa-arvon edistämiseen keskittyvää hanketta nimeltä Valtava.

Tässä raportissa tuodaan esille työvoimahallinnon (nyk. työvoima- ja elinkeinohallinnon) kuukausi- ja vuositilastojen avulla sukupuolten työttömyyttä sekä naisiin ja miehiin kohdistettuja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Samalla pohditaan sitä, toteutuuko sukupuolten välinen tasa-arvo työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä ja voivatko työttömiin kohdistetut toimenpiteet purkaa sukupuolten välistä työnjakoa. Lopuksi pohditaan kuuden Lapin Letka ja Koordi-hankkeessa järjestetyn työvoimapolitiittisen koulutuksen sekä yhteiskoulutuksena järjestettävän koulutuksen mahdollisuuksia purkaa sukupuolten työnjaollisia hierarkioita. Aineistoina ovat Työministeriön (nyk. Työvoima ja elinkeinoministeriö) sellaiset työnvälitys- ja työvoimakoulutustilastot, jotka ovat sisältäneet tiedot TE-keskuksittain (nyk. Ely-keskus) sukupuolen mukaan. Kaikki tässä raportissa käytetyt tilastot ovat poikkileikkaustilanteita marraskuulta 2008. Täydentävän aineiston muodostavat kahden Lapin Ely-keskuksen työntekijän haastattelut, jotka olen suorittanut 9.12.2011. Aineiston hankinnassa ja tilastojen tulkinassa on avustanut Lapin Ely-keskuksen tutkija Tuula Uusipaavalniemi.

Tässä raportissa työvoimapolitiittisia toimenpiteitä tarkastellaan sukupuolikoostumuksen, tasa-arvotutkimuksen sekä sukupuolen tekemisen lähtökohdista käsin. Sukupuolen tekemisen näkökulmaa tuodaan esille erityisesti loppupohdinnoissa, kun työvoimapolitiittisia toimenpiteitä tarkastellaan rakenteiden ja niissä ilmenevien toistojen yhteydessä sekä etsitään tilaa segregaatien purkamiselle. Raportti etsii sukupuolen tekemisen tutkimusperinteen kautta uutta näkökulmaa tasa-arvotutkimukseen ja tuo esille rakenteellisten tekijöiden merkityksen sukupuolten työnjaon hierarkioissa.

Raportti etenee siten, että kuvaan aluksi segregaatia niin käsitteenä kuin työmarkkinoita hierarkisoivana tekijänäkin. Seuraavaksi tarkastelen sukupuolten työnjakoa ja työttömyyttä Lapissa ja esittelen työvoimapolitiikan keinoja sukupuolten työnjaon näkökulmasta. Lopuksi pohdin

työvoimakoulutuksen sukupuolivaikutuksia sekä alueellisia keinoja vaikuttaa sukupuolten työnjakoon ja töiden hierarkiaan segregaatiota purkavasti.

Työelämän sukupuolen mukaisen segregaation eli sen, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja hierarkiatasoilla, on useissa tutkimuksissa todettu aiheuttavan hierarkkisia rakenteita sukupuolten välille ja siten luovan epätasa-arvon tilanteita, käytäntöjä ja kokemuksia koulutuksessa ja työssä.

Yksilötasolla segregaatio rajoittaa naisten ja miesten valintoja ja mahdollisuuksia työelämässä sekä luo ja vahvistaa sukupuoli-identiteettejä. Yhtäältä sukupuolisegregaatio ehkäisee muutosta työelämässä, toisaalta segregaation uusiutuminen ja pysyvyys osoittavat, että segregaatioon sisältyy myös jotain miesten ja naisten toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista. Se mahdollistaa miehille ja naisille omat toiminta-alueet sekä yksilöllisen sukupuolisidonnaisen erikoistumisen. Se myös estää sukupuolikonfliktin syntymisen ylläpitämällä erillisiä mies- ja naiselämiä. (Kolehmainen 1999, 26-27; Heikkilä 2004, 12.) Useiden tasa-arvo-ohjelmien tavoitteena onkin eriytymisen purkaminen ja sen myötä naisten ja miesten elämänpiirien lähentäminen toisiinsa sekä yhteisymmärryksen ja kumppanuuden lisääminen yhteiskuntaelämän kaikilla alueilla. (Julkunen 2009, 66.)

Segregaatio voi muuttua ja osoittaa purkautumisen merkkejä. Suomalaisessa työelämässä on ollut kulttuurisesti sallitumpaa naisten astua miesten aloille kuin miesten siirtyä naisten alueille. Perinteisissä ammattimiesten töissä naisten mahdollisuudet eivät ole juuri kasvaneet ja miesten siirtyessä naisten ammattialoille tapahtuu usein siten, että samassa ammatissa toimivat naiset ja miehet tekevät eri töitä, toimivat hierarkkisesti eri asemissa ja eri ammattinimikkeillä. (Kolehmainen 1999, 38; Heikkilä 2004, 12.) Mitä vähäisempi naispuolisten työntekijöiden määrä työpaikalla on, sitä huonommat mahdollisuudet heillä on edetä urallaan, sitä suurempi riski kokea sosiaalista eristäytymistä ja joutua seksististen stereotyyppien kohteeksi ja sen myötä suurempi riski joutua työttömäksi. (Bygren & Kumling 2005.)

Miehiä vähemmistö sukupuolen asemassa on tutkittu muun muassa Iso-Britanniassa (Lupton 2006.) Tutkimuksessa on haluttu selvittää, miksi miehet hakeutuvat ja mikä saa heidät pysymään naisvaltaisilla aloilla. Tutkimuksessa huomattiin, että miehille on selkeää hyötyä toimia naisvaltaisilla aloilla. Heille on mahdollista naisia nopeampi urakehitys ja hakeutua omille erikoistumisaloilleen kuten miespuoliset mielenterveyshoitajat. Lisäksi miehet saavat enemmän palkkaa naisvaltaisilla aloilla kuin naiset. Tämä selittyy osittain sillä, että he joutuvat jatkuvasti kyseenalaistamaan oman maskuliinisuutensa työskennellessään naisten kanssa tai naisten määrittämissä työrooleissa. Ristiriitatilanteesta selviytyäkseen he ovat kehittäneet erilaisia strategioita, joita ovat: keskittyminen työtehtävien ja arjen rutiinien sijasta uraan sekä liittoutuminen miesten kanssa, joilla on valtaa. Esimerkiksi miespuoliset sairaanhoitajat samaistuvat miespuolisiin lääkäreihin sekä kuvaavat työtään maskuliinisin termein, mikä ilmenee tittelin uudelleen nimeämisenä, johtamisen, teknisen osaamisen tai fyysisten elementtien sisällyttämisenä työtehtäviin.

Tutkimusten mukaan naispuoliset työntekijät miesvaltaisella alalla pyrkivät häivyttämään omaa sukupuoltaan. Esimerkiksi naispuoliset juristit eivät tuo esille sukupuolten välisiä eroja, vaan katsovat, että heillä itsellään ja toisilla naispuolisilla juristeilla on samat mahdollisuudet menestykseen kuin miespuolisilla juristeillakin. (Ely 1995.) Toisin sanoen miehet vähemmistösukupuolen edustajina pyrkivät vahvistamaan omaa sukupuoltaan, toimimaan toisin kuin naiskollegansa. Naiset sen sijaan ainokaisasemassa pyrkivät sulautumaan valtaenemmistön toimintatapoihin.

Segregaation pysyvyys ja muodon muutokset eivät ole ainoastaan yksilöllisiin valintoihin ja selvitymisstrategioihin liittyviä seikkoja. Ilmiö on tekemisissä myös rakenteellisten ja sukupuolen tekemiseen liittyvien prosessien kanssa. Käsitteistönä rakenteellisia tai sukupuolen tekemisen prosesseja voidaan kuvata sukupuolijärjestelmän käsitteen avulla. Sukupuolijärjestelmässä (Hirdman 1988) mies asettuu normiksi ja sukupuolten välinen ero ilmenee sukupuolidikotomiana. Sukupuolijärjestelmää kuvaavat termit ero ja erillään pitäminen sekä hierarkia. Ero viittaa siihen, että nainen ja naiseus ovat selvästi erotettavissa miehestä ja "mieheydestä", olivatpa kyseessä sitten käytännöt tai ajatukselliset rakenteet. Hierarkkisuuden periaatteella viitataan miehen tai "mieheyden" ensisijaisuuteen naiseen ja naiseuteen verrattuna. (Acker 1990; Rantalaiho 1994.)

Sukupuolijärjestelmän käsitteellä on yhtymäkohtansa myös tasa-arvokeskusteluun, jossa tavoitteena pidetään naisten aseman parantamista, jolloin sukupuoliero saa negatiivissävytteisen arvolutauksen ja sukupuolesta itsestään voi tulla ongelmallinen, hankala ja muutosta edellyttävä kategoria. Liisa Rantalaihon (1994) mukaan sukupuolijärjestelmä käsitteen etu on sen monitasoisuus, ulottuminen yhteiskunnan rakenteista identiteettien rakentumiseen. Se sopii ihmisten toiminnan ja kontekstien ja ehtojen analyysiin, ja myös ihmiset toimijoina abstraktissa mielessä sisältyvät siihen. Käsitteellä on myös rajoituksensa. "Järjestelmä" ymmärtää ihmiset kokonaisuudesta käsin ja kokonaisuuden osina, joten toiminnan ja subjektiviteetin analyysi niiden omilla ehdoilla vaatii muita käsitteitä. (Lempiäinen 2003, 24.)

Tasa-arvon näkökulmasta kiinnostavaa ei ole niinkään sukupuoli fyysisenä tai biologisena ominaisuutena. Tärkeämpää on oivaltaa sukupuolen olevan ennen kaikkea kulttuurisesti ja sosiaalisesti tuotettu. Kyse on siitä, että jokapäiväisessä toiminnassamme me toistamme ja vahvistamme käsityksiä naisille ja miehille sopivista tehtävistä ja töistä. Kulttuurin muokkaamasta sukupuolesta kertoo sekin, että miesten ja naisten asema on vaihdellut eri aikoina. Useimmiten sukupuoleen liitetyt käsitykset, odotukset ja toiminta ovat tiedostamattomia. Niitä pidetään luonnollisina. Sukupuolesta tulee näkyvä vasta, kun joku henkilö rikkoo sukupuoleen liittyviä käyttäytymismalleja sen sijaan, että toimisi tutun kaavan mukaan. (Huhta ym. 2005, 29.)

Hanna Ylöstalon (2012, 272-273) mukaan sukupuoli on työhön liittyvä kriteeri. Suomalaisessa työelämässä samat säännöt takaava ja hyvin toteutunut muodollinen tasa-arvo voi häivyttää sukupuolen näkemistä osana työn arkisia käytäntöjä ja niiden kytköksiä laajempiin, rakenteellisiin eri arvoisuutta ylläpitäviin tekijöihin. Sukupuolen häivyttäminen tasa-arvon nimissä piilottaa ne rakenteet ja käytännöt, joiden kautta työelämä on naisille ja miehille erilainen ja jotka asettavat sukupuolet eriarvoiseen asemaan. Sukupuolten eriarvoisuus syntyy kuitenkin avoimesti erilaisten sääntöjen sijaan ennen kaikkea työn arkisissa käytännöissä.

Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi (1996, 16-19) jäsentävät suomalaisen työelämän naistutkimuksen pääsuuntauksiksi tasa-arvotutkimuksen, naisten oman toiminnan tutkimuksen sekä sukupuolen tekemisen tutkimuksen. Tasa-arvotutkimus, joka Suomessa on saanut alkunsa tasa-arvoideologian ja naisliikkeen noususta 1960-luvun lopulta, on tuonut näkyviin naisten ja miesten työnjaollisen eriytymisen syvyyden ja pysyvyyden. (ks. Haavio-Mannila 1968; ks. Anttalainen 1980; 1986.) Naisten oman toiminnan tutkimus painottaa naisia oman toimintansa subjekteina. Suuntaus on tehnyt näkyväksi naisten tekemän työn sisällön erittelyä, toiminnallisen orientaation tutkimista ja elämäkokonaisuuden huomioimista työelämän tutkimusperinteen kentällä. Sukupuolen tekemisellä työelämässä tarkoitetaan tutkimusotteita, joissa sukupuoli käsitetään aktiiviseksi tuottamiseksi. Suuntauksen keskeisiä kysymyksiä on, miten sukupuolta työelämässä tehdään ja millä tavoilla työelämässä muodostetaan naisten ja miesten hierarkkisia eroja sekä millaista työelämää sukupuolille oikeutetaan. Sukupuolen tekemisen paikat konkretisoituvat vuorovaikutuksessa, mielikuvissa ja itsen määrittelyissä. (Korvajärvi 2009, 57.)

Sukupuolen tekemisen näkökulmasta naisten ja miesten työnjako sekä segregaaation prosessit saavat uudenlaisia merkityksiä eikä kysymys ole enää työn sukupuolikoostumuksen vaan pikemmin sukupuolittuneiden prosessien tutkimisesta. Sukupuolittuneiden prosessien kautta ammatit nähdään sopivina työntekijöille, joilla on maskuliinisia tai feminiinisiä ominaisuuksia. Tosin sanoen tämän myötä ammateista ja työtehtävistä tulee joko ”naisistuneita” tai ”miehistyneitä”. (Roos & MacDaniel, 1996.)

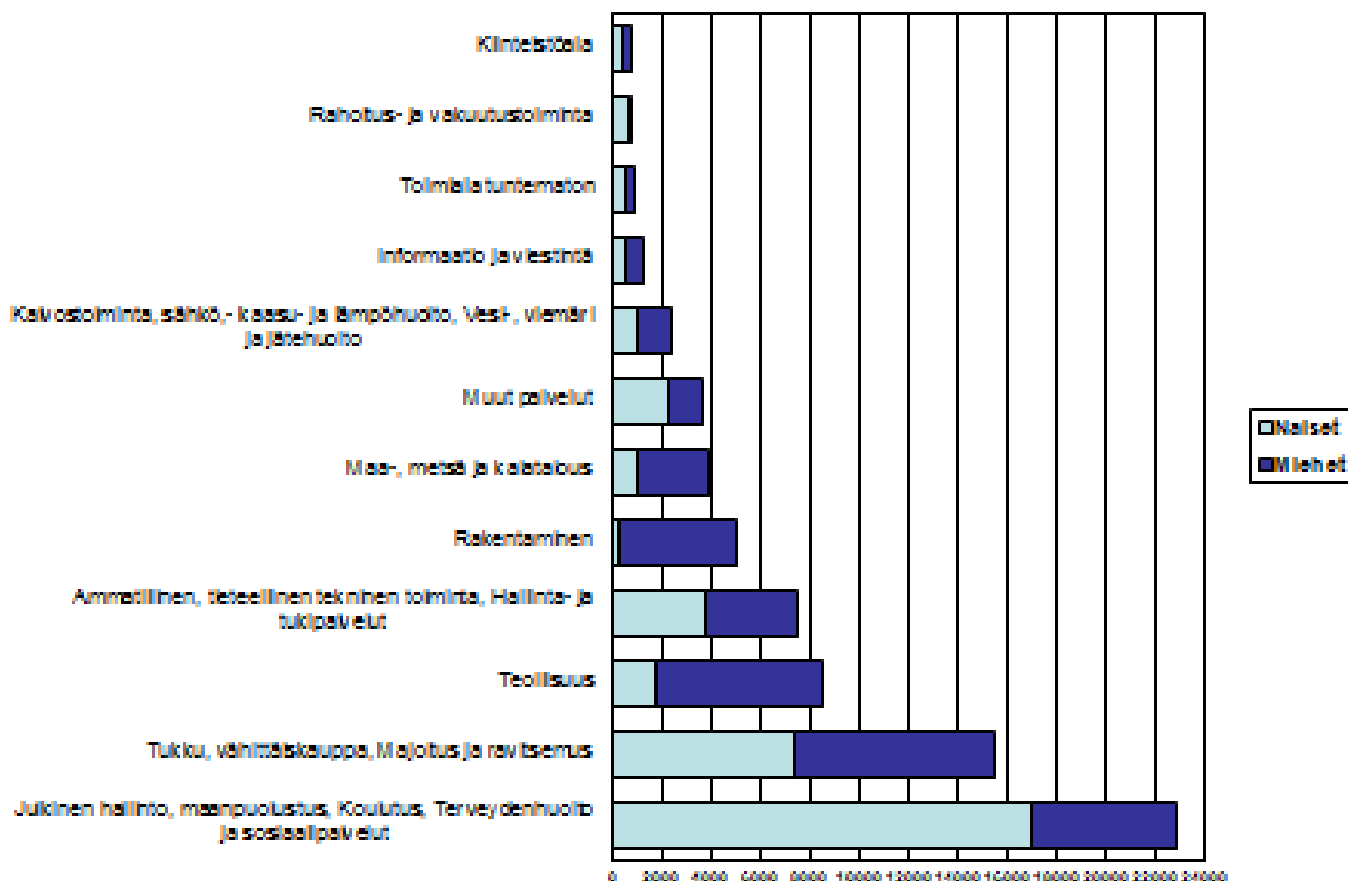
On siis olemassa vuorovaikutteisia, institutionaalisia ja arjen käytäntöjä, jotka määräävät, miten sukupuolen mukaiset työt järjestyvät. Esimerkiksi tutkittaessa teollisuustoimihenkilöiden työuria Suomessa vuosina 1981-2006 koulutusala selitti suurimman osan uralla etenemisestä tai paikoilleen jäämisestä. Teknisen koulutuksen saaneilla oli taipumusta edetä uralla useammin ja korkeammalle kuin kaupallisen koulutuksen hankkineilla. (ks. Kauhanen & Napari 2009, 80-81.) Perinteinen tekninen miesvaltainen ala tarjoaa enemmän mahdollisuuksia uralla etenemiselle, mikä voi ilmetä esimerkiksi tehtävien ja nimikkeiden erikoistumisena. (vrt. Kinnunen 2001.) Sen sijaan naisvaltaisilla aloilla ja naisten ammateissa palkkataso on alhaisempi, työn autonomia vähäisempää ja etenemismahdollisuudet heikommalla kuin miesvaltaisilla aloilla ja miesten ammateissa. (Naumanen 2002, 62.)

Sukupuolen tekemisen tutkimisesta on kysymys myös silloin, kun on tutkittu täysin uuden ammattialan syntymistä. Tutkittaessa USA:n luovan talouden, luokan ja työn käsitteellistämistä ja syntymistä, huomattiin prosessin muodostavan uusia ammatteja, jotka aluksi näyttäytyivät sukupuolineutraaleina kunnes niiden sukupuolikoostumus analysoitiin. Luovan talouden segregaatio noudattaa vanhan talouden segregaatiota, jossa perinteiset naisalat kuten koulutus ja kirjastoammatit ovat edelleen naisvaltaisia Uusi, luova talous ja ammatit rakentuvat siten, että niiden sisällä muodostuvat uudelleen miesten ja naisten työt, alat ja palkat. Johtopäätöksenä tutkijat esittävät, että luovien ammattien ja talouden rakentumisessa naisilla ei ole paljon menetettävää, mutta ei paljon saatavaakaan. Uutena alana, luova talous ja luova työ ei samanarvoista naisia ja miehiä. (Negrey & Rausch 2009, 529-530; vrt. Floridan 2002.)

Sen lisäksi, että edellinen tutkimus tuo esille sukupuolen tekemisen merkityksellistämistä segregaaation määrittäjänä, nostaa se myös esille kysymyksen alueesta ja paikallisuudesta naisten ja miesten työnjaollisten tilanteiden määrittäjinä. Alue ja paikallisuus sisältävät ja synnyttävät käytäntöjä, joissa sukupuolen tekeminen konkretisoituu paikallisina sukupuolten työmarkkinoina (ks. Massey 1995; 2008.)

Naisten ja miesten työt ja työttömyys Lapissa

Lapin elinkeinorakenne, toimialojen työllistävyys ja sukupuolten mukainen työnjako on tunnistettavissa seuraavasta kuviosta.



Kuvio 1. Työllisyys toimialoittain ja sukupuolen mukaan Lapissa 2008 (Lähde: Tilastokeskus, Väestö, Työlliset toimialan (TOL 2008) mukaan 2007-2009.) (Kuvion tehnyt ja laskenut Irmeli Kari, syyskuu 2010.)

Lapissa toimialojen jakautuminen naisten ja miesten kesken on jyrkkää. Naiset toimivat sosiaali-, terveys, rahoitus- ja vakuutusaloilla. Miesvaltaisia työpaikkoja on taas rakennus-, kaivos-, maa- ja metsätaloudessa sekä tietoteknologian parissa. Alueen työllistävimmät alat ovat naisvaltaisia julkisten palvelujen ja kaupan aloja.

Sukupuoli on keskeinen tekijä työmarkkinoiden rakenteistajana. Sukupuolten välinen työnjanko nousee yhteiskunnalliseksi ongelmaksi viimeistään silloin, kun se eriyttää naisten ja miesten sosiaalista, ammatillista ja taloudellista asemaa. Kun sukupuoli ylläpitää ja uusintaa jakoja naisten ja miesten osallistumisessa kotitaloustyöhön ja palkkatyöhön, ammatinvalintaan, työuran kehitykseen, tulonjakoon ja työmarkkina-asemiin, siitä seuraa, etteivät yksilöt ole vapaita ja samanarvoisessa asemassa tehdessään työmarkkina-avalintoja. Työmarkkinoiden rakenteen ja toiminnan kannalta sukupuolen mukaan segregoituneet työmarkkinat ovat ongelma myös siinä mielessä, että ne ylläpitävät työmarkkinoilla jäykkyyttä, taloudellista ja sosiaalista tehottomuutta ja eriarvoisuutta. (Koistinen 1999, 61-62.)

Sukupuolten työttömyydessä ja sen kokemisessa on useiden tutkimusten mukaan todettu olevan eroja. Naisten työttömyyttä on kuvattu jatkumona tai harmaana alueena, jossa työttömyys, työllisyys, koulutus ja erilaiset työvoiman ulkopuolelle sijoittumisen muodot vaihtelevat. (ks. Edgell 2006, 113.) Myös suomalaiset tutkijat ovat havainneet saman ilmiön. Työmarkkinateoriat ja käsitys työmarkkinoiden toimivuudesta ovat rakentuneet riippumattomille, vapaasti valintojaan tekeville yksilöille. Vasta naisten työssäkäynnin ja työttömyyden tutkimus on tuonut esille työmarkkinoiden rakenteistumisessa vaikuttavat riippuvuudet ja valintojen reunaehdot, jotka liittyvät sukupuoleen ja samalla myös alueellisiin käytäntöihin ja rakenteisiin (vrt. Jolkkonen ym. 1991; vrt. Heikkilä ym. 1993; Hokkanen ym. 1993.)

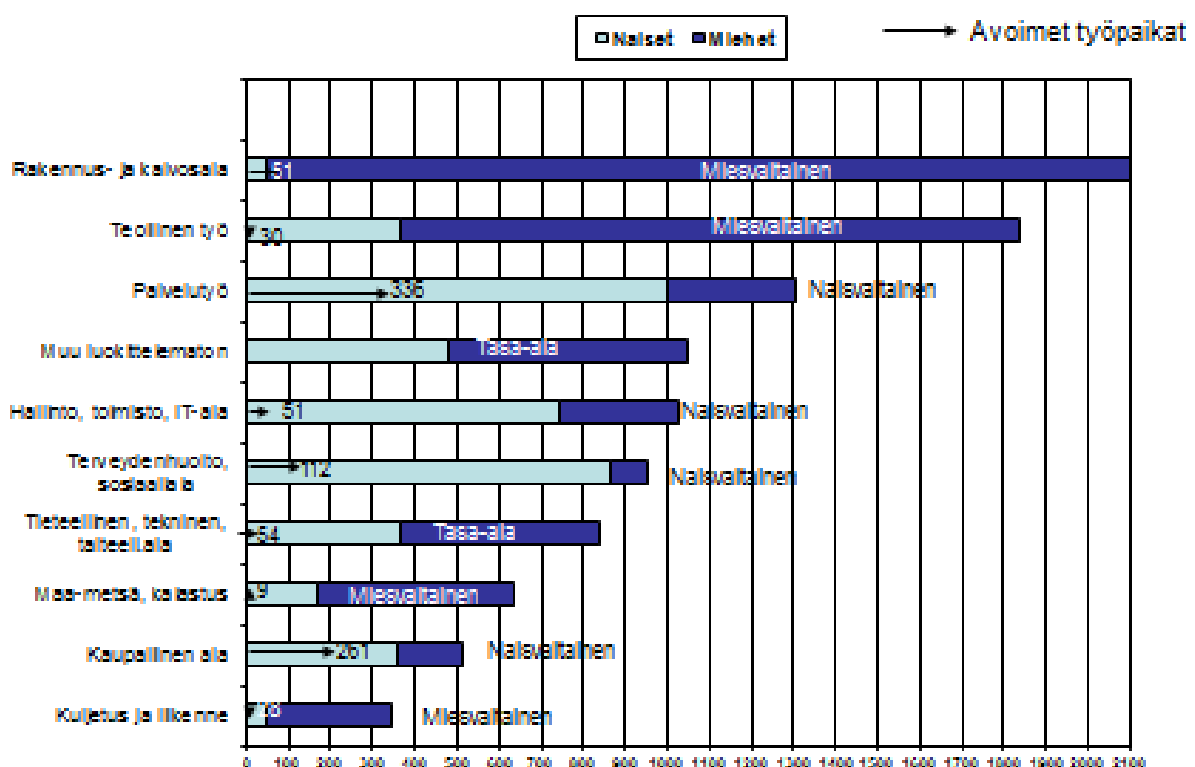
Merkittäväksi havainnoksi 1980-luvulla tutkimuksissa nousi esiin työurien epävakaistuminen. Se on ollut yleinen ilmiö erityisesti alle kolmikymppisten naisten kohdalla. Osittain sitä ilmiönä ovat edesauttaneet työvoimapolitiittiset toimenpiteet, jotka vuosina 1988-1993 nojasivat aktiiviseen työvoimapolitiikkaan, jossa työnhakija oli joko työllistettävä tai koulutettava tukitoimenpitein kuuden kuukauden välein. (vrt. Jolkkonen ym. 1991, 127-129; Heikkilä ym. 1993; Suikkanen & Viinamäki 1993, 10.) Nykyisin vuonna 2012 ja aineistohankinta vuotena 2008, kun vallalla on aktivoiva ja kannustava työvoimapolitiikka, ovat naisten lyhytaikaiset työttömyysjaksot edelleen yleisempiä kuin miehillä, mikä kertonee siitä, että naisten työttömyys on edelleenkin pikemmin jatkumo ja harmaa-alue kuin selkeä, pitkäaikainen työttömyys.

Naisilla työttömyysjaksoja Lapissa oli vuonna 2008 yhteensä 30 442 kappaletta ja työttömiä naisia samana vuonna 12 235 henkilöä. Työttömyysjaksojen suhdeluku on siis 2,5 jaksoa henkilöä kohden. Miehillä työttömyysjaksoja Lapissa oli vuonna 2008 20 593 kappaletta ja työttömiä miehiä samana vuonna 12 569 henkilöä. Työttömyysjaksojen suhdeluku on 1,6 jaksoa henkilöä kohden. Naisten työttömyysjaksot päättyvät useimmin työllistymiseen kuin miesten.

Valtakunnallisesti tarkasteltuna sama ilmiö toistuu: Naisilla oli koko maassa 454 493 työttömyysjaksoa vuoden 2008 aikana. Miehillä jaksoja oli 326 866. Työttömiä naisia koko maassa

oli vuonna 2008 243 905 ja miehiä 227 906. Suhdeluvut olivat siis 1,9 ja 1,4. Naiset kohtaavat näin ollen useampia työttömyysjaksoja kuin miehet.

Lapissa ero on suurempi kuin maassa keskimäärin, mikä voi johtua työttömyyden sukupuolen mukaisesta segregatiosta, joka noudattaa työelämän sukupuolen mukaista jakoa. Toisin sanoen naisten työ- ja työllisyys muodostuvat naisvaltaisen hoiva-alan määrääkäsistä työtehtävistä. Työttömyyden sukupuolen mukainen ammattirakenne noudattaa Lapissa (niin kuin muuallakin maassa) työssäkäynnin sukupuolen mukaista toimialarakennetta. (Kuviot 1. ja 2.)



Kuvio 2. Työttömät työnhakijat ammattiryhmittäin sukupuolen mukaan ja avoimet työpaikat Lapissa vuonna 2008. (Lähde: Työhallinnon työnhakijatilastot, marraskuu 2008.) (Kuvion tehnyt ja laskenut Irmeli Kari toukokuu 2009)

Eniten työttömiä oli miesvaltaisilla rakennus- ja kaivosalalla sekä teollisessa työssä. Eniten avoimia työpaikkoja vuonna 2008 oli naisvaltaisilla aloilla kuten palvelutyössä, kaupan aloilla sekä terveydenhuollossa ja sosiaalialoilla.

Miesten työttömyysaste oli vuonna 2009 Lapissa 11,7 ja naisten 11,5 prosenttia. Miesten työttömyys on kuitenkin ollut hienoisessa nousussa ja naisten laskussa, sillä vuonna 2010 miesten työttömyysaste oli 12,8 ja naisten 9,6 prosenttia, mikä selittynee vuoden 2009 aikana teollisuuden ja

rakentamisen työpaikkojen vähenemisellä. (lähde: Aluehallintovirastot, Lapin AVI; naisten ja miesten työttömyysasteet.)

Pitkäaikaistyöttöminä Lapissa on lähes yhtä paljon miehiä kuin naisia. Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai enemmän työttömänä.

Taulukko 1. Pitkäaikaistyöttömät (yli 25-vuotiaat) Lapissa ja koko maassa sukupuolen mukaan vuonna 2008.

	Lappi (osuus työttömistä)	Koko maa (osuus työttömistä)
Miehet	9 % (n=853)	15,5 % (n=11 539)
Naiset	7,5 % (n= 727)	11 % (n= 7 884)

Verrattaessa pitkäaikaistyöttömien osuutta alueellisesti voidaan havaita, että Lapissa sekä miesten että naisten pitkäaikaistyöttömyys on huomattavasti vähäisempää kuin koko maassa. Naisten pitkäaikaistyöttömyys on hieman miehiä harvinaisempaa.

Lapissa miesten riski jäädä työttömäksi (= 7,4 %) vuonna 2009 oli hieman korkeampi kuin naisten riski (= 5,1 %) samana vuonna. Vuonna 2010 sekä miesten että naisten riski jäädä työttömäksi Lapissa oli molempien kohdalla alhaisempi ja sukupuolten välinen ero oli kaventunut 0,4 prosenttiin. Sama ilmiö toistuu koko maassa, tosin koko maan tasolla riski jäädä työttömäksi on niin miesten kuin naistenkin kohdalla hieman alhaisempi kuin Lapissa. (Lähde: Työssäkäyntitilasto 2009, Tilastokeskus.)

Korkeakoulutettujen naisten osuus työttömistä Lapissa oli vuonna 2008 19,9 prosenttia. Vastaavasti korkeakoulutettujen miesten osuus työttömistä oli Lapissa vuonna 2008 11,3 prosenttia. Erot korkeakoulutettujen miesten ja naisten välillä noudattavat myös koko maan tilannetta keskimäärin. Naiset ovat työvoiman parhaiten koulutettuja, mutta alityöllisyys ja määräaikaisten työsuhteiden yleisyys on altistanut heidät rikkonaisille työurille. (Suikkanen ym. 1999, 189.)

Työvoimapolitiikan keinot

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet käsittävät laajan kirjon erilaisia kursseja ja tukityöllistämismuotoja, jotka eroavat tavoitteiltaan ja vaikutuksiltaan toisistaan. Monen toimenpiteen kohdalla tavoitteena on edesauttaa osallistujien työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tämän lisäksi tavoitteena voi olla yritysten rekrytointiongelmien helpottaminen ja ammatillisten kapeikkojen poistaminen. Toimenpiteiden avulla työnhakijat pyritään myös pitämään osana tehokasta työnhakua. Erilaisia arviointituloksia tarkasteltaessa on toisaalta huomioitava, että välitön työllistyminen ei suinkaan ole kaikkien toimenpiteiden ensisijainen tavoite. Avoimille

työmarkkinoille työllistyminen saattaa joidenkin henkilöiden kohdalla siintää vasta useista toimenpiteistä koostuvan kokonaisuuden jälkeen. (Hämäläinen & Tuomala 2006,4.)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tarkoituksena on tehostaa työmarkkinoiden toimintaa ja korostaa aktiivisia toimenpiteitä passiivisen työttömyysturvan sijaan. Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä tasataan myös alueellisia työttömyyseroja. Työ- ja elinkeinoministeriön luokituksen mukaisesti työvoimapolitiittisina toimenpiteinä voidaan pitää palkkatukea, työharjoittelua tai työelämävalmennusta, työvoimakoulutusta, vuorotteluvapaata, kuntouttavaa työtoimintaa sekä omaehtoista opiskelua. (Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteita, työvoimapolitiittiset toimenpiteet <http://www.tem.fi>, luettu 16.8.2011.) Kuvaan seuraavassa lyhyesti, mitä eri toimenpiteet tarkoittavat.

Palkkatuki on työnantajalle osoitettu raha työttömän palkkaamiseen. Työtön voidaan palkata valtion virastoihin tai laitoksiin, kuntiin, kuntayhtymiin tai yksityiselle sektorille. Työllistämistukea voidaan myöntää myös starttirahana.

TE-toimisto voi osoittaa ammatillista koulutusta vailla olevan nuoren työmarkkinatuen saajan **työharjoitteluun** työpaikalla, jotta tämä perehtyisi työelämään. **Työelämävalmennus** on ammatillisen koulutuksen saaneille tai yli 25-vuotiaille tai perus- tai ansiopäivärahan piiriin kuuluville tarkoitettu työharjoittelua vastaava toimenpide. Työharjoittelu ja työelämävalmennus tukevat työelämään paluuta sekä edistävät työhön sijoittumista ja ammattitaitoa. Työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen voidaan sijoittaa valtion, kunnan, kuntayhtymän, muun yhteisön, säätiön tai yksityisen elinkeinonharjoittajan palvelukseen.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus eli työvoimakoulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta. Se on tarkoitettu työttömille työnhakijoille sekä työttömyysuhan alaisille yli 20 -vuotta täyttäneille henkilöille. Koulutuksen tavoitteena on ammattitaito työelämän tehtäviin. Sitä järjestetään ammatillisen aikuiskoulutuksen lisäksi muissa ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Sitä voivat järjestää myös yksityiset koulutuksen järjestäjät.

Vuorotteluvapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemänsä sopimuksen mukaisesti määräaikaaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön (= vuorottelupaikkaan työllistetty).

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttömänä olleille heidän työllistymismahdollisuuksien ja elämänhallinnan parantamiseksi. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktivointisuunnitelmaan, jonka TE-toimisto ja kunnan sosiaalihuolto laativat yhteistyössä työttömän työnhakijan kanssa. Kunnilla on velvollisuus kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen pitkään työttömänä olleille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea.

Omaehtoinen opiskelu työttömyystuella on mahdollista vähintään 25-vuotiaille työnhakijoille. TE-toimiston täytyy todeta koulutustarve ja arvioida kyseisen koulutuksen

parantavan opiskelijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Työttömyysetuudella voidaan tukea vain päätoimista opiskelua.

Raija Julkunen (2009, 36) on eritellyt vuosien 1997-2008 työvoimapolitiittisia toimenpiteitä sukupuolten mukaisesti ja luokitellut neljä sukupuolijakoja noudattavaa työvoimapolitiittista toimenpidettä. Nämä ovat: työllistämistuilla (sis. palkkatuen) työhön sijoitetut, työmarkkinatuen harjoitteluun ja työelämävalmennukseen osallistuneet, työvoimakoulutus sekä vuorotteluvapaa sijaiset. Näissä toimenpiteissä valtakunnallisessa tarkastelussa naisilla on yliedustus kaikissa toimenpiteissä. Poikkeuksen tekee työvoimapolitiittinen koulutus, joka on kohdistunut yhtäläillä naisiin kuin miehiinkin.

TE-toimistot laativat pitkäaikaistyöttömille työnhakusuunnitelman. Lapissa vuoden 2008 aikana työnhakusuunnitelmia laadittiin miehille yhteensä 17 203 kappaletta, naisille taas 17 411 kappaletta. Koko maassa vuonna 2008 työnhakusuunnitelmia laadittiin miehille 185 653 kappaletta ja naisille 187 448 kappaletta. Tämä osoittaa sen, että naisille laaditaan jostakin syystä työnhakusuunnitelmia enemmän kuin miehille, vaikka naisten pitkäaikaistyöttömyys on hieman vähäisempää kuin miesten. Eniten tehdään yksilöityjä työnhakusuunnitelmia sekä miehille että naisille, niin Lapissa kuin koko maassa.

Lapissa aktivointisuunnitelmien, jotka perustuvat kuntouttavan työtoiminnan alaisuuteen, osuus kaikista työnhakusuunnitelmista on miehillä noin 9 prosenttia ja naisilla vastaavasti noin 5 prosenttia. Koko maassa aktivointisuunnitelmia kaikista työnhakusuunnitelmista tehdään miehille noin 4 prosenttia ja naisille noin 3 prosenttia. Toisin sanoen Lapissa tehdään aktivointisuunnitelmia hieman enemmän kuin koko maassa ja miesten kohdalla se on käytetympi työnhakusuunnitelmien muoto kuin naisten.

Yksilöllisten työnhakusuunnitelmien laatiminen osoittaisi sen, että se menetelmänä on vaikuttavampaa kuin muut työvoimapolitiittiset toimenpiteet sekä miesten että naisten kohdalla, sillä Lapissa pitkäaikaistyöttömien osuus on koko maan keskiarvoa alhaisempi (ks. Taulukko 1.)

Taulukko 2. Eri toimenpiteillä työllistetyt Lapissa ja koko maassa sukupuolen mukaan vuonna 2008 (palkkatuki, oppisopimus, työllistämistuki, starttiraha, työelämävalmennus, työharjoittelu)

	Lappi (osuus työttömistä)	Koko maa (osuus työttömistä)
Miehet	12 % (n=1 126)	29 % (n=21 700)
Naiset	14 % (n=1 387)	37 % (n=27 696)

Lapissa naisiin ja miehiin kohdistetaan työllistämistoimenpiteitä lähes yhtä paljon. Koko maassa naisiin kohdistetaan selvästi enemmän työllistämistoimenpiteitä kuin miehiin.

Taulukko 3. Vuorottelupaikkaan välitetty työtön Lapissa ja koko maassa sukupuolen mukaan vuonna 2008.

	Lappi (osuus työttömistä)	Koko maa (osuus työttömistä)
Miehet	1 % (n=115)	3 % (n=2 297)
Naiset	2 % (n=182)	7 % (n=5 153)

Työttömiä naisia välitetään enemmän vuorottelupaikkoihin kuin miehiä, mikä johtuu siitä, että naiset käyttävät enemmänvuorotteluvapaata kuin miehet. Luvut ovat pieniä, joten vuorotteluvapaalla ei juuri ole merkitystä ja vaikuttavuutta työvoimapolitiittisena toimenpiteenä. Sen sijaan työssä jaksamisen ja työhyvinvointia yksilön tasolla lisäävänä keinona, se on osoittautunut toimivaksi.

Taulukko 4. Työnhakukoulutuksessa olevat sukupuolen mukaan Lapissa ja koko maassa vuonna 2008

	Lapissa (osuus työttömistä)	Koko maa (osuus työttömistä)
Miehet	8 % (n=789)	19 % (n=13 980)
Naiset	10 % (n=936)	22 % (n=16 232)

Naisia on hieman enemmän työnhakukoulutuksessa kuin miehiä niin koko maassa kuin Lapissakin, mutta erot eivät ole suuria. Kaiken kaikkiaan työnhakukoulutus on käytetympi työvoimapolitiikan keino koko maassa keskimäärin kuin Lapissa, mikä selittyy sillä, että Lapissa on keskitytty tekemään enemmän yksilöllisiä aktivointi ja työnhakusuunnitelmia. Erityisesti miehille suunnataan yksilökohtaisia, aktivoivia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä.

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen eli työvoimakoulutuksen tarkoituksena on työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainottaminen, työttömyyden torjuminen ja työvoimatarpeen tyydyttäminen. Työvoimakoulutukseen valitaan ensisijaisesti työttömiä ja työttömyysuhanalaisia. Työhallinto määrittelee työvoimakoulutuksen työvoimapolitiittiset tavoitteet sekä rahoittaa koulutuksen. Koulutuksen sisällön suunnittelusta sekä toteutuksesta vastaavat ammatilliset oppilaitokset, aikuiskoulutuskeskukset, korkeakoulut ja muut koulutuksen järjestäjät.

Taulukko 5. Työvoimakoulutuksessa olevat sukupuolen mukaan Lapissa ja koko maassa vuonna 2008

	Lapissa (osuus työttömistä)	Koko maa (osuus työttömistä)
Miehet	4 % (n=369)	7 % (n=5 524)
Naiset	3 % (n=290)	8 % (n=5 995)

Työvoimakoulutuksen kohdentamisessa miehille ja naisille ei ole eroja. Työvoimakoulutus on hieman käytetympi työvoimapolitiittinen keino koko maassa kuin Lapissa.

Työvoimakoulutuksen alaisuuteen kuuluu myös yhteishankintakoulutus, joka järjestetään työnantajan kanssa yhteistyössä. Se on yleisintä uuden työvoiman rekrytointitilanteessa, lomautusten vaihtoehtona sekä tilanteissa, joissa yrityksissä esiintyy koulutustarpeita rakennemuutoksen tai teknologian kehityksen seurauksena. Koulutus rakennetaan yritysکوhtaisesti, jolloin sisältö suunnitellaan yrityksen tarpeiden mukaisesti. Koulutus voi toteutua kokonaan tai osittain yrityksessä.

Työ- ja elinkeinohallinto käyttää seuraavaa luokittelua työvoimakoulutuksen tavoiteammattien suhteen:

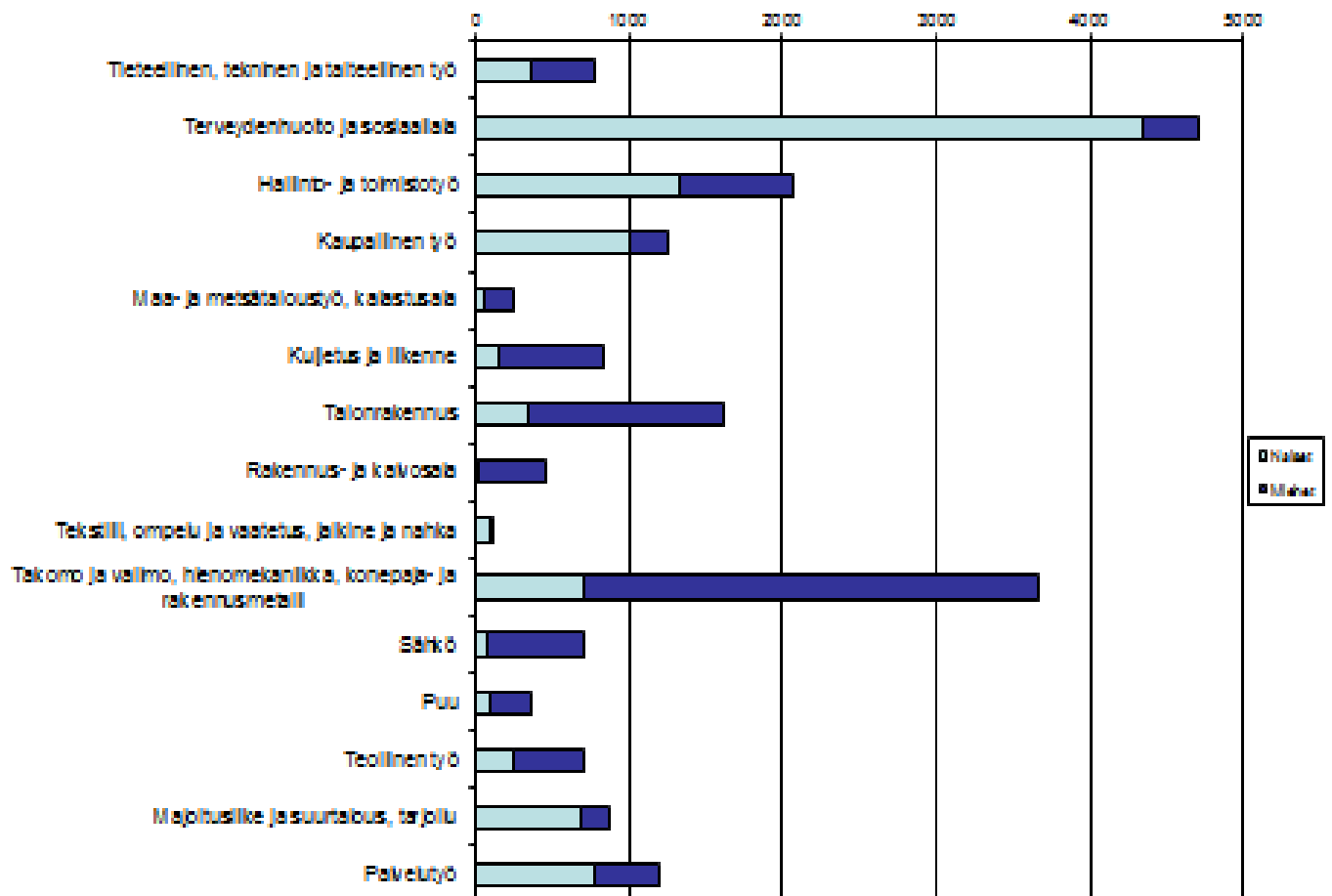
0	= Tieteellinen, tekninen ja taiteellinen työ
1	= Terveystieteet ja sosiaalityö
2	= Hallinto- ja toimistotyö
3	= Kaupallinen työ
4	= Maa- ja metsätaloustyö, kalastusala
5	= Kuljetus ja liikenne
62	= Talonrakennus
Muu 6	= Rakennus- ja kaivosala (kaivos- ja louhintatyö, öljynporaus- ja turpeennosto, maa- ja vesirakennus, työkalujen käyttö)
7-8	= Teollinen työ
70-72	= Tekstiili, ompelu ja vaatetus, jalkine ja nahka
73-75	= Takomo ja valimo, hienomekaniikka, konepaja- ja rakennusmetalli
76	= Sähkö
77	= Puu
Muu 7-8	= Teollinen työ (maalaukset, graafinen ala, lasi ja tiili, elintarviketeollisuus, kemianprosessi, paperinvalmistus, kumi- ja muovituote, käsityöteollisuus, kiinteiden koneiden käyttö sekä energia ja vesiteollisuus, pakkaus- varasto- ja ahtaus, teollisuuden sekatyö)
91, 92	= Majoitusliike ja suurtalous, tarjoilu
Muu 9	= Palvelutyö (vartiointi ja suojeleminen, kotitalous, kiinteistöhoito ja siivous, kauneushoito ja hygienia, pesula, matkailupalvelut, muut palvelut)
X	= Muualla luokittelematon työ (muiden muassa koululaiset ja opiskelijat, ilman ammattia olevat, ammatinvaihtajat, vastavalmistuneet, maahanmuuttajakoulutuksessa olevat, ohjaavassa koulutuksessa olevat)

Huomion arvoista luokittelussa on se, että joitakin ammattialoja seurataan niin sanotusti 2-numerotasolla tarkemmin kuin toisia. Tällaisia tarkemmin luokiteltuja ja sen myötä täsmällisemmän tilastollisen seurannan mahdollistavia ammattialoja ovat: talonrakennus; tekstiili, ompelu ja vaatetus, jalkine sekä nahka; takomo, valimo, hienomekaniikka, konepaja- ja rakennusmetalli; sähkö; puu; majoitusliike ja suurtalous sekä tarjoilu.

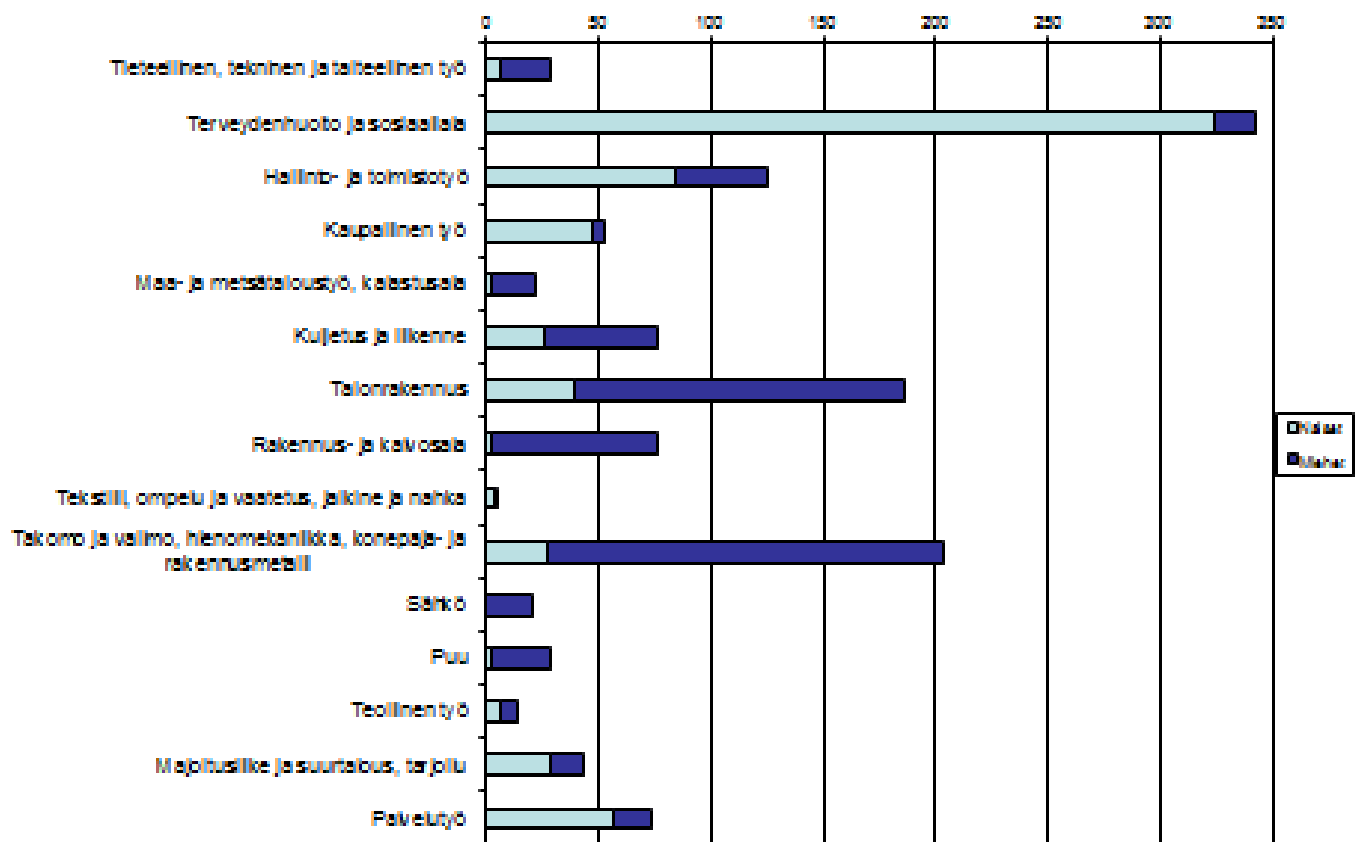
Merja Kinnusen (2001, 113-114) mukaan naisten ja miesten ammattien välistä hierarkiaa oikeutetaan sen kautta, miten eriytyneesti naisten ja miesten työnjaollista aluetta esitetään. Ammattien luokituksen historia tuo esille, että ammattiluokitukset ovat nojanneet teknisten alojen ja teollisuustyön ensisijaiselle näkyvyydelle. Käytännössä esineiden valmistamiselle, käsittelylle ja siirtämiselle on annettu enemmän tilaa kuin ihmisten tuotantoon käsittelyyn ja siirtämiseen. Naisten työnjaollisia alueita esitetään vähemmän eriytyneesti ja näkymättömämmin kuin miesten.

Alla olevista kuvioista 3. ja 4. käy ilmi työvoimakoulutusten sukupuolijakauma tavoiteammattien mukaan. Lisäksi ne kertovat työvoimakoulutusten ammattialan suuruuden eli sen, millä aloilla järjestetään eniten työvoimakoulutusta. Kuviot ovat poikkileikkaustilanteita, joten ne kertovat sen, kuinka monta miestä ja naista on marraskuun 28 päivä vuonna 2008 ollut työvoimakoulutuksessa ja mikä on ollut heidän tavoiteammattinsa. Koska kuviossa on käytetty yllä mainittua luokittelua, kasvavat joidenkin ammattialojen henkilölukumäärät huomattavasti, jos alaluokat yhdistetään. Alat, joiden henkilölukumäärät tällöin kasvavat ovat rakentaminen ja kaivosala sekä teollinen työ. Alaluokat yhdistämällä koko maassa teollisesta työstä tulee ala, jossa on eniten

työvoimakoulutettavia. Lapin alueella tavoiteammattialojen suuruusjärjestykseen alaluokkien yhdistämisellä ei ole vaikutusta.



Kuvio 3. Työvoimakoulutuksessa olevat tavoiteammattialan ja TE-keskuksen (koulutusalue) mukaan (TYK1) koko maassa vuonna 2008. (Kuvion tehnyt ja laskenut Irmeli Kari-Björkbacka, lokakuu 2011)



Kuvio 4. Työvoimakoulutuksessa olevat tavoiteammatin ja TE-keskuksen (koulutusalue) mukaan (TYK1) Lapissa vuonna 2008. (Kuvion tehnyt ja laskenut Irmeli Kari-Björkbacka, lokakuu 2011)

Lapissa ja koko maassa työvoimakoulutuksessa on eniten henkilöitä naisvaltaisissa terveydenhuollon ja sosiaalialan koulutuksissa. Tosin, jos alaluokitukset poistetaan, nousee valtakunnan tasolla tarkasteltuna miesvaltainen teollinen työ suurimmaksi työvoimakoulutuksen alaksi. Toiseksi suurin ala niin maassa keskimäärin kuin Lapissa on miesvaltaisen teollisen työn alaisuuteen kuuluvat takomo- ja valimotuotteita, hienomekaniikkaa sekä konepaja ja rakennusmetalleja valmistavat alat. Miesvaltainen talonrakennus on kolmanneksi suurin työvoimakoulutuksen ala Lapissa. Koko maassa kolmannella sijalla on naisvaltainen hallinto- ja toimistotyö. (ks. Julkunen 2009, 37.)

Työvoimakoulutuksen ammattialat noudattavat työssäkäynnin sukupuolenmukaista työnjakoa, vaikka työvoimakoulutukseen osallistuneiden määrissä sukupuolten välillä ei eroa olekaan. Sukupuolten työnjaollisista seikoista, esimerkiksi ammattien palkkauksesta ja arvostuksesta, johtuen myös työvoimakoulutuksella on sukupuolten työn hierarkioita tuottava vaikutus.

Tarkastelen seuraavassa luvussa koulutusesimerkkien avulla työvoimakoulutuksen sukupuolivaikutuksia.

Työvoimakoulutuksen sukupuolivaikutukset

Lapin Letka – hankkeessa on toteutettu vuosina 2009-2011 yhteensä kuusi työvoimakoulutusta, jotka on suunnattu alalla vähemmistönä olevalle sukupuolelle. Koulutuksista neljä on ollut valmentavia ja kaksi perustutkintoon tähtäävää. Toteutetut koulutukset olivat: Miehiä hoiva-alalle – valmentava koulutus, Naisia rakennusalan – rakennusalan perustutkinto naisille, Lähihoitajakoulutus miehille – sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, Sosiaali- ja terveysalan ohjaava koulutus miehille, Naisia talonrakennusalan tehtäviin sekä Kaivosalan valmentava koulutus naisille. Näistä koulutuksista sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon tähtäävä lähihoitajakoulutus miehille päättyy tammikuussa 2012. Muut koulutukset ovat päättyneet vuoden 2011 loppuun mennessä.

Keskeisimpinä tavoitteina koulutuksissa on ollut sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen, mikä toteutuu ensisijaisesti avartamalla ihmisten näkemystä olemassa olevista vaihtoehdoista ja madaltamalla alalla vähemmistönä työskentelevän sukupuolen hakeutumista toisen sukupuolen edustamalle alalle. Toisin sanoen koulutusten avulla on pyritty kannustamaan yksilöitä toisen sukupuolen edustamalle alalle eli vaikuttamaan yksilöllisiin valintoihin, mistä kertoo myös Lapin Letka – hankkeessa Joni Minkkisen (2011) laatiman koulutusten yhteenvedon nimi ”Kyllä se madalsi kynnystä”.

Sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisen näkökulmasta näyttäisi siltä, että miehille suunnattu työvoimakoulutus on ollut vaikuttavampaa kuin naisille suunnattu koulutus. Toisen sukupuolen työtehtäviin tähtäävissä koulutuksissa aloitti yhteensä 33 miestä, joista yhteensä 24 (73%) joko jatkoi alalla opiskelua tai sai alalta työtä. Luku on korkea ja kertoo työvoimakoulutusten ja yksilön valintoihin vaikuttamisen mahdollisuuksista purkaa sukupuolen mukaista työnjakoa. Kaikki miehille suunnatut koulutukset olivat sosiaali- ja terveysalan koulutuksia. Koulutusten vaikuttavuutta on luonnollisesti edesauttanut myös se, että ala on maakunnan työllistävin.

Terveystieteiden ja sosiaaliala tarjoavat usein varmaa patkätöitä, mikä tulee lisäämään myös ”harmaan alueen” ja työn epävakaisuuden kokemuksia miehille. Täten työttömyyden ”harmaan alueen” kokemuksia ei voi enää kuvata yksinomaan naisten työelämää ja työttömyyttä sävyttäväksi ilmiöksi. Vanhan toimialaluokituksen mukaisesti (TOL 2002, Tilastokeskus) sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuus on Lapissa noin 90 prosenttia. Mikäli miehet pysyvät alalla voi tulevaisuudessa tapahtua työtehtävien eriytymistä, jolloin miehet pyrkivät löytämään oman tilansa naisvaltaisella alalla, esimerkiksi teknisenä tai fyysisenä erityisosaamisena.

Tutkimusten mukaan koulutus edistää enemmän miesten uralla etenemistä kuin naisten, koska saman tason koulutuksella miehet menestyvät naisia paremmin. Miehet myös hakevat koulutuksen avulla uraa, uutta ammattia, varmuutta sekä turvallisuutta. Naiset ovat taipuvaisempia hakemaan koulutukselta kvalifikaatioita omaan ammattiinsa. (Naumanen 2002, 283; 290.)

Sukupuolen segregaatien purkamisen näkökulmasta naisille suunnattu työvoimakoulutus ei ollut yhtä vaikuttavaa kuin miehille suunnattu, sillä 35 miesvaltaisen alan koulutuksen aloittaneesta naisesta ainoastaan 5 (14 %) jatkoi opintojaan tai työllistyi kouluttautumalleen alalle. Naisille suunnatuista koulutuksista kaksi valmensi rakennusosalalle ja kolmas kaivososalalle. Naisia niin sanottuihin muutoskoulutuksiin eli koulutuksiin, jotka valmentavat uuteen ammattiin, houkuttavat hyvät uramahdollisuudet. (Naumanen 2002, 283; 290). Ehkä tässä tapauksessa rakennus- ja kaivososalalle valmistavissa ja valmentavissa koulutuksissa usea nainen kokikin, ettei heillä ollut alalla uramahdollisuuksia. Syynä koulutusten kehnoon vaikuttavuuteen voi pitää alojen työllistävyttä, sillä rakentaminen on vuoden 2008 työssäkäyntitilastojen mukaan Lapin maakunnan viidenneksi ja kaivosala vasta kahdeksanneksi työllistävin toimiala. Rakentamisen työllistävyys on noin viidesosa julkisten palveluiden, joihin terveydenhuolto ja sosiaalialakin kuuluvat, työllistävyyydestä.

Rakennus- ja kaivosala olivat vuoden 2008 työhallinnon tilastoinnin mukaan suurimmat työttömyysalat Lapissa, joten kilpailu työntekijöiden välillä alojen työpaikoista on kovaa ja voi olla, että perinteisillä miesvaltaisilla aloilla työpaikasta kilpailevien naisten kohtalona onkin alan vaihto tai toteaminen, ettei ”ala sittenkään ollut itselle sopiva”. (ks. Minkkinen 2011, 13.) Voikin esittää kysymyksen, miksi naisille suunnattiin juuri rakennus- ja kaivosalan koulutuksia, miksi ei esimerkiksi koulutuksia kuljetus- ja liikenteen aloilta, jotka ovat miesvaltaisia ja joiden työttömyys on vuoden 2008 työhallinnon tilastoinnin mukaan Lapin alhaisimmalla tasolla. Kuitenkin kaivosalan koulutusta voidaan pitää ennakoivana, sillä kaivosalan työllistävyys ennustetaan kasvavan tulevaisuudessa (ks. Lapin maakuntasuunnitelma 2009, Lapin suhdanteet 2/2009, Lapin liiton julkaisuja, <http://www.lapinliitto.fi>, luettu 2/2011.)

Koko maan työvoimakoulutusten sukupuolivaikutusten arvioinnissa (Uitamo 2005, 47) kävi ilmi, että työvoimakoulutusta suunnataan yhtä paljon miehille kuin naisillekin, mutta sen ammattialat noudattavat sukupuolten mukaista työnjakoa. Lisäksi miesvaltaisten työvoimakoulutusalojen opiskelijatyöpäivän hinta on korkeampi kuin naisvaltaisten alojen. Toisin sanoen miehille järjestettävä työvoimakoulutus on kalliimpaa kuin naisvaltaisten alojen työvoimakoulutus. Saman havainnon tein haastatellessani Lapin Ely-keskuksen työntekijöitä.

Lapissa kolmanneksi suurin työvoimakoulutuksen ala on miesvaltainen talonrakennus. Tässä mielessä Lapin Letka -hankkeessa ja rinnakkaishanke Koordissa naisille suunnatut rakennusalan työvoimakoulutukset purkavat naisten ja miesten alojen hierarkioita siten, että myös naisilla on mahdollisuus osallistua ja saada miesvaltaisten alojen ”kalliimpaa” koulutusta. Ainakin naisten osallistuminen rakennusalan koulutuksiin ”tasaa” aineellisten resurssien jakautumista sukupuolten kesken. (vrt. Uitamo 2005, 48-49.)

Tämän raportin alussa mainittujen segregaatiotutkimusten (mm. Kolehmainen 1999; Julkunen 2009) mukaan naisille on kulttuurisesti sallitumpaa siirtyä miesvaltaiselle alalle kuin miehillä naisvaltaiselle alalle. Lapin Letka-hankkeessa järjestetyt työvoimakoulutukset eivät näyttäisi noudattavan tätä logiikkaa, elleivät miehet sitten ole löytäneet omia uramahdollisuuksiaan tai sukupuolen mukaan omia eriytymismahdollisuuksia esimerkiksi johtamisen, teknisen osaamisen tai

fyysisten elementtien sisällyttämisenä omiin työtehtäviinsä. (ks. Lupton 2006; Minkkinen 2010.) Tällöin miehillä naisvaltaisilla aloilla on mahdollisuus hakeutua omille erikoistumisaloilleen, jolloin kysymyksessä on segregoitumisprosessi – sukupuolen tekeminen ja uudelleen määrittely naisvaltaisella hoiva-alalla.

Alueelliset keinot

Tasavertaiset työmarkkinat/segregaation lieventäminen -projektin loppuraportin mukaan (Tasavertaiset ... 2002) työvoimahallinnon toimilla voidaan lievittää segregatiota. Työhallinnon toimista tehokkaimmin segregatiota purkaa ammatillinen työvoimakoulutus. (Uitamo 2005, 51.) Projektin tuloksena on syntynyt käsikirja työvoimatoimistoille ei-tyypillisten valintojen tukemiseen. (Ammatillisen segregaation vähentäminen työvoimatoimiston keinoin, 2002). Käsikirja kiinnittää huomiota asenteisiin ja tekemisen paikkoihin, joissa työvoimatoimiston asiakkaita voidaan ohjata sukupuolen mukaan ei-tyypillisten valintojen tekemiseen. Käsikirjassa luetellut tekemisen paikat ovat niitä tilanteita, joissa työvoimaviranomainen kohtaa työnhakijoita ja työnantajia.

Tilanteet, joissa valintoihin ja asenteisiin voidaan vaikuttaa, ovat ennakkoluulojen poistaminen asiakkailta ryhmäpalvelujen- tai koulutushankkeiden avulla, ammattiuuralle ohjaaminen, työnhakusuunnitelman tekeminen, työpaikkoihin osoittaminen sekä työnhakijoiden esittely työnantajalle. Yksilökohtaiset ohjaustilanteet liittyvät TE-toimistojen työn tekemisen käytäntöihin ja ovat asiakaskeskeisiä ja ”räätälöityjä”. Käsikirjassa esitellyt keinot sukupuolten segregaaion purkamiseksi sysäävät vastuun yksittäisille työntekijöille. Siten TE-toimistojen ja ELY-keskusten mahdollisuudet vaikuttaa sukupuolten välisen työnjaon purkamiseen rajoittuvat yksilöllisiin tekijöihin, jotka voivat vaikuttavuudeltaan jäädä rajatuiksi, yksittäisiksi tapauksiksi.

Ammatillisen segregaaion vähentäminen työvoimatoimiston keinoin – käsikirjassa (2002, 18) on yhtenä keinona mainittu yhteishankintakoulutusten mahdollisuudet vaikuttaa sukupuolten mukaisten perinteisten valintojen muuttamiseen. Virkailijan vastuulla on kehottaa työnantajaa, joka valitsee työntekijöitä koulutukseen, luopumaan ennakkoluuloistaan ja pohtimaan uudenlaisia valintoja, joilla työnantajan etu tulisi paremmin palveltua kuin perinteisillä, uskomuksiin liittyvillä valinnoilla.

Työ- ja elinkeinoministeriön työnantajan palvelusivustolla yhteishankintakoulutusta kuvataan seuraavasti:

”Yhteishankintakoulutuksessa kysymys on siitä, että yritys tai muu työnantaja voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitään yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Näin toteutettuun yhteishankintakoulutukseen voi osallistua myös yrittäjäksi ryhtyvä tai yrittäjä, joka osallistuu samaan koulutukseen työntekijöidensä rinnalla. Lisäksi vuokratyöntekijät voivat osallistua koulutukseen. Koulutus järjestetään työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhdessä suunnittelemana, hankkimana ja rahoittamana. Opiskelijavalinnassa työnantajalla on keskeinen rooli. Yhteishankintakoulutus on kolmen toisiaan täydentävän ja eri tarpeisiin suunnatun palvelutuotteen perhe:

- o RekryKoulutus – kun yrityksen tarpeisiin ei löydy ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä lähiaikoina valmistu tarvittavia osaajia muusta koulutuksesta
- o TäsmäKoulutus – yrityksen ja sen henkilöstön tarpeisiin räätälöity ammatillinen perus- tai lisäkoulutus. Soveltuu myös määräaikaisiin lomautustilanteisiin.

- o MuutosKoulutus – työnantaja voi auttaa taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanottuja työntekijöitään löytämään uuden ammatin tai työpaikan tai tukea toistaiseksi lomautettuja työntekijöitään.” (<http://www.mol.fi>, luettu 30.12.2011)

Työnantaja osallistuu yhteishankintakoulutuksen kustannuksiin 20-75 prosentin maksuosuudella siten, että yleiskoulutus on työnantajille halvempaa ja täsmä- eli ainoastaan työnantajan tarpeita palveleva koulutus kalliimpaa. Yleisesti ottaen yhteishankintakoulutuksen hinta eri aloilla noudattaa työvoimakoulutuksen hinnoittelua siten, että halvinta on järjestää työvoimakoulutusta terveydenhuollon ja sosiaalialan sektoreille, kaupan alalle sekä toimistotyöhön. Kalleinta työvoimakoulutuksen järjestäminen on metsäkone, bioenergia, konemetalli sekä maanrakennusosalalle. (Lähde: Lapin Ely-keskuksen työntekijöiden haastattelut 9.12.2011.) Toisin sanoen miesvaltaisille aloille koulutuksen järjestäminen on kalliimpaa kuin naisvaltaisille aloille.

Koulutusten hinnan muodostumista ja miesvaltaisten alojen työvoimakoulutuksen tai yhteiskoulutuksen kalleutta suhteessa naisvaltaisten alojen vastaaviin koulutuksiin on perusteltu sillä, että miesvaltaisten alojen koulutuksissa tarvitaan koneita ja laitteita, jotka ovat kalliita hankkia ja ylläpitää kuten sorvaus- ja metallilaitteita, kuljetuskalustoa, koneita, metsäkoneita ynnä muuta. Lisäksi miesvaltaisten alojen työvoimakoulutus joudutaan usein viemään paikanpäälle syrjäisillekin seuduille ”*koska hankala se on rakennusmiestä opettaa naulaamaan videon kautta*”. (Lapin Ely-keskuksen työntekijöiden haastattelut 9.12.2011.) Tällöin opettajan vieminen lähelle opiskelijoita aiheuttaa koulutukselle lisäkuluja. Lisäksi miesvaltaisten alojen opettajien palkkiot ovat korkeammat kuin naisvaltaisten alojen.

Yhteishankinta- ja työvoimakoulutus ostetaan oppilaitoksilta tarjouskilpailun kautta. Oppilaitokset siis määrittävät koulutusten hinnan miesvaltaisia aloja priorisoiden. Ely-keskus ja TE-toimistot taas hyväksyessään tarjoukset hyväksyvät samalla miesvaltaisten alojen erityisyyden ja ylemmyyden suhteessa naisvaltaisiin aloihin. Kysymys on toistoista, jotka ylläpitävät sukupuolten työn eron, erillään pitämisen ja hierarkian kehää. Tällä hetkellä yhteishankintakoulutuksia järjestetään Lapissa paljolti teollisuuden eri aloille. (Lähde: Lapin Ely-keskuksen työntekijöiden haastattelut 9.12.2011.)

Petra Merenheimon (2011) tekemässä raportissa, investointiavustusten kohdentumisesta mies- ja naisvaltaisille aloille, selvisi, että yritysten kehittämisrahat menevät Lapissa lähes yksinomaan miesvaltaisille aloille kuten teollisuudelle ja puutavara ja puutuoteteollisuudelle. Toisin sanoen miesvaltaiset alat ja yritykset saavat tukea yritystoimintansa kehittämiseksi monelta eri taholta. Sen sijaan naisvaltaisten alojen yritystoiminta jää lähes ilman tukia katsottiin asiaa sitten työvoimapolitiisin tai yrityksen liiketoimintaosaamisen periaatteiden näkökulmista. Yhteishankintakoulutusten järjestäminen yhdessä naisvaltaisten alojen, työpaikkojen ja yritysten kanssa auttaisi naisten alojen, kuten kaupan, sosiaali- ja terveys- sekä kauneusalan liiketoiminnan ja tuottavuuden kehittymistä.

Pohdinta

Segregaation eli sen, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri hierarkiatasoilla, syiden selitysmallit voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Ensinnäkin segregaatiota selitetään

työmarkkinoiden ulkopuolisilla, työvoiman laatuun liittyvillä tekijöillä, jolloin korostetaan maskuliinisten ja feminiinisten roolien ja asemien jatkuvaa kulttuurista uusintamista. Toiseksi segregatio nähdään seuraukseksi työmarkkinoiden sisäisistä rakenteista ja syrjivistä toimintatavoista. Kolmanneksi naisten ja miesten erilaista sijoittumista työmarkkinoilla ja työelämässä selitetään miesten valta-asemalla, patriarkaatilla tai segregatio ymmärretään osana yhteiskunnan laajempaa sukupuolijärjestelmää. (Kolehmainen 1999, 31.)

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet voivat jossain määrin purkaa segregatiota edellä mainittujen kategorioiden kaikilla tasoilla. Kulttuuristen uusintamisten tasolla työvoimapolitiittiset toimenpiteet kohdistuvat *työntekijä ja työnantaja asiakkaiden* valintoihin ja ei-perinteisten valintojen tukemiseen Ely-keskuksissa ja TE-toimistoissa. Ei-perinteisten valintojen tukeminen erityisesti työnantajiin kohdistuva neuvonta ja yhteishankintakoulutusten järjestäminen voivat vaikuttaa myös työmarkkinoiden sisäisiin käytäntöihin. Tällöin tulee kysymykseen sukupuolensa perusteella ainokaisasemassa olevien henkilöiden tukeminen. Tukimalleja ainokaisille eli ei-perinteisen valinnan tehneille on kehitetty muun muassa WomenIT-hankkeessa, joka toteutettiin vuosina 2001-2005. (Tasa-arvo arkeen 2004, 46-49). Työyhteisöjen sisäisiin käytäntöihin työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä on minimaaliset mahdollisuudet vaikuttaa.

Sukupuolen mukaan ei-perinteisten valintojen tekeminen voidaan liittää tasa-arvokäsitteen rajalliseen ymmärrykseen, joka palauttaa kysymyksen sukupuolesta yhä uudelleen naisten ja miesten väliseksi jaoksi sekä kysymykseksi naisten ja miesten samanlaisuudesta, erilaisuudesta ja vastakkainasettelusta, joka perustuu naisten ja miesten keskinäiseen vertaamiseen. Tasa-arvon käsitteen voisi ymmärtää myös muuttuvaksi välitilaksi, joka sisältää sekä naisten ja miesten samanlaisuudet että erilaisuudet. (Holli 1995, 28; Kinnunen & Korvajärvi 1996, 17.)

Naisten ja miesten samanlaisuuksia ja erilaisuuksia voi lähestyä intersektionaalisuuden käsitteellä, joka sisällyttää erot risteämisinä ja yhteen kietoutumisina. Feministisissä teorioissa intersektionaalisuuden käsitteellä tarkoitetaan usein kategorioiden, erityisesti naisen kategorian purkamista sekä naisten keskinäisten valtasuhteiden esiin nostamista ja analyysia. Poliittiset strategiat vaihtelevat kategorioiden hylkäämisestä strategiseen essentialismiin eli esimerkiksi naisen kategorian hyödyntämiseen identiteettipolitiikassa, vaikka samalla tiedostetaan naisten keskinäiset erot ja yhden, yhtenäisen kategorian ulossulkevuus. Vaikka feminististen teorioiden moninaisuuden tasa-arvo ei juurikaan tarjoa käytännön välineitä moninaisen tasa-arvotyön edistämiseen, moninaisuusnäkökulmaa kuitenkin tarvitaan tasa-arvotyössä, jottei päädyttäisi uusintamaan sitä mitä yritetään purkaa, kuten kaksijakoista sukupuolen käsitettä ja siihen sisältyviä hierarkioita. (Ylöstalo 2012, 264-265.)

Eräs keino vaikuttaa segregatioon rakenteellisella ja sukupuolen tekemisen tasolla on kiinnittää huomiota tilastointiin ja tilastoluokituksiin. Työ- ja elinkeinohallinnon tilastointi palvelee ensisijassa asiakkuutta ja asiakassuhdetta, jolloin on työntekijästä riippuvaista, miten ja millaisia seikkoja asiakaskäynneiltä raportoidaan. Näin ollen tämän hetkinen (vuoden 2011) työ- ja elinkeinohallinnon tilastointi järjestelmä antaa hyvin rajalliset mahdollisuudet seurata sukupuolen mukaisen elinkeinorakenteen kehittymistä ja muodostumista paikallisesti. Lisäksi

ammattiluokitusten eriyttäminen, joka suosii miesvaltaisten alojen kuten teollisuuden ja rakentamisen näkyvyyttä ja seurattavuutta, tekee naisten aloista näkymättömiä ja ei-kiinnostavia.

Sukupuolen mukainen työttömyys ja työssäkäynti ovat sidoksissa alueellisiin tekijöihin, joita ovat elinkeinorakenne ja paikallisten työmarkkinoiden käytännöt, erilaiset alueelliset käytännöt, jotka muovaavat paikallista sukupuolen mukaista työtä. Sukupuolten segregaatian purkamisen näkökulmasta olisi tärkeää tunnistaa ja katkaista vallan ja hallinnan sukupuolen mukaisia toistoja, jotka voivat ilmetä työvoimakoulutusten hinnoittelun, tarpeellisuuden tai vaativuuden arviointina priorisoiden miesten aloja ja työtä.

Kirjallisuus:

Acker, Joan 1990. Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolittuneista rakenteista. Vastapaino. Tampere.

Ammatillisen segregaatian vähentäminen työvoimatoimiston keinoin. Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen 2002. Tasavertaiset työmarkkinat / segregaatian lieventäminen – projekti. Työhallinnon julkaisu 303. Työministeriö. Helsinki.

Anttalainen, Marja-Liisa 1980. Naisten työt – Miesten työt. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 1. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Anttalainen, Marja-Liisa 1986. Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Naistutkimusmonisteita 1. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Helsinki.

Bygren, Magnus & Kumling, Johanna 2005. Mechanisms of Organizational Sex Segregation: Organizational Characteristics and the Sex of Newly Recruited employees. Work and Occupations 32:1, pp 39-65. <http://wox.sagepub.com/cgi/reprint/32/1/39>.

Edgell, Stephen 2006. The Sociology of Work. Continuity and change in paid and unpaid work. Sage Publications. London.

Ely, R. 1995. The Power in Demography: Women's Social constructions of gender identity at work. Academy of Management Journal 38: 589-634.

Florida, Richard 2002. The Rise of the Creative Class. And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. Basic Books. New York.

Haataja, Marja-Leena & Korhonen, Merja (toim.) 2004. Tasa-arvo arkeen. WomenIT-projektin tasa-arvo-opas yrityksille ja organisaatioille. Oulun yliopisto. Kajaanin yliopistokeskus. WomenIT-projekti. Raahen.

Haavio-Mannila, Elina 1968. Suomalainen nainen ja mies. WSOY. Helsinki.

Heikkilä, Irmeli 2004. Piilossa ja esillä. Sukupuoli ja tasa-arvo lappilaisissa työpaikoissa. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja n:o 64. Rovaniemi.

Heikkilä, Irmeli, Kivekäs, Marja, Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena 1993. Kuinkas sitten kävikään... Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja 14. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

- Hokkanen, Liisa, Kinnunen, Petri, Pohjola, Anneli, Urponen, Kyösti & Väärälä, Reijo 1993. Sisukkuutta, tyttöseni, sisukkuutta. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Huhta, Liisa, Kolehmainen, Sirpa, Lavikka, Riitta, Leinonen, Minna, Rissanen Tapio, Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino. Tasa-arvovaltuutettu. Tampere.
- Hämäläinen, Kari & Tuomala, Juha 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus-sarja 315. Työministeriön julkaisuja. Helsinki. <http://www.mol.fi>
- Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja 1991. Naisen paikka. Tutkijaliitto. Helsinki.
- Julkunen, Raija 2009. Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2009:53. Helsinki.
- Kauhanen, Antti & Napari, Sami 2009. Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981-2006. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA. Taloustieto Oy. Yliopistopaino. Helsinki.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi 1996. Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. Tampere. 9-19.
- Kinnunen, Merja 2001. Luokiteltu sukupuoli. Vastapaino. Tampere.
- Koistinen, Pertti 1999. Työpolitiikan perusteet. WSOY. Juva.
- Kolehmainen, Sirpa 1999. Naisten ja miesten työt. Tömarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskus. Tutkimuksia 227. Helsinki.
- Korvajärvi, Päivi 2009. Sukupuoli ja työ: käytäntöjä, vuorovaikutusta ja tavaramuotoisuutta. Naistutkimus / Kvinnoforskning 4/2009 22. Vuosikerta. Suomen Naistutkimuksen Seura. 56-59.
- Lempiäinen, Kirsti 2003. Sosiologian sukupuoli. Tutkimus Helsingin ja Tampereen yliopistojen sosiologian kurssikirjoista 1946-2000. Vastapaino. Tampere.
- Lupton, Ben 2006. Explaining men's entry into female-concentrated occupations. Gender, Work and Organization. Vol 13 No. 2 March 2006. 103-122.
- Massey, Doreen 1995. Spatial Divisions of Labour. Social Structures and the Geography of Production. Second Edition. MacMillan Press Ltd. Hampshire.
- Massey, Doreen 2008. Samanaikainen tila. Lehtonen, Mikko, Rantanen, Pekka & Valkonen, Jarno (toim.) Rovio, Janne (suom.) Vastapaino. Tampere.
- Merenheimo, Petra 2011. Investointiavustusselvitys. Lapin-Letka-hanke.
- Minkkinen, Joni 2011. "Kyllä se madalsi kynnystä". Yhteenveto Lapin Letka- ja Koordi-hankkeiden koulutuksista 2009-2011. Lapin Letka-hanke.
- Naumanen, Päivi 2002. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku.
- Negrey, Cynthia & Rausch, Stephen D. 2009. Creativity gaps and gender gaps: women, men and place in the United States. Gender, Place and Culture. Vol.16, No. 5, October 2009. Routledge. 517-533.

Rantalaiho, Liisa 1994. Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino. Tampere.

Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena 1993. Uhkien yksilöt ja yksilöiden uhat. Teoksessa Heikkilä, Irmeli, Kivekäs, Marja, Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena Kuinkas sitten kävikään... Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja 14. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Suikkanen, Asko, Linnakangas, Ritva & Karjalainen, Anne 1999. 1960-luvulla syntyneiden työmarkkinoille siirtyminen ja työmarkkinakansalaisuus. Teoksessa Linnakangas, Ritva (toim.) Koulutus ja elämäntietä. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28. Lapin yliopisto. Rovaniemi. 89-225.

Uitamo, Elina 2005. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen sukupuolivaikutukset. Työhallinnon julkaisu 357. Työministeriö. Helsinki.

Ylöstalo, Hanna 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1152. Tampere University Press. <http://acta.uta.fi>.

Muut lähteet:

LAPPI - Pohjoisen luova menestyjä 2009. Lapin maakuntasuunnitelma 2030.

Lapin suhdanteet 2/2009, Lapin liiton julkaisuja, <http://www.lapinliitto.fi>, luettu 2/2011.

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet, Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteita <http://www.tem.fi>, luettu 16.8.2011.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työnantajan palvelusivusto. <http://www.mol.fi>, luettu 30.12.201.